

Transformation von Arbeit und Organisation aus multidisziplinärer Sicht: das "Oxford Handbook of Work and Organization" (Besprechungssessay)

Müller-Jentsch, Walther

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller-Jentsch, W. (2007). Transformation von Arbeit und Organisation aus multidisziplinärer Sicht: das "Oxford Handbook of Work and Organization" (Besprechungssessay). [Rezension des Buches *The Oxford handbook of work and organization*, hrsg. von S. Ackroyd, R. L. Batt, P. Thompson, & P. S. Tolbert]. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 14(1), 74-81. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-351114>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**Transformation von
Arbeit und Organisation aus multidisziplinärer Sicht.
Das 'Oxford Handbook of Work and Organization'**

Walther Müller-Jentsch*

Im Untertitel führt diese Zeitschrift die Begriffe Arbeit, Organisation und Management – eine terminologische Triangel, welche die Herausgeber bei ihrer Gründung wählten, weil sie nach ihrer Ansicht präzise den Zentralschnitt markiert, durch den die moderne Arbeits- und Berufswelt zu betrachten sei. Also nicht mehr das traditionelle dichotomische Modell von Kapital und Arbeit sollten die Analyse der industriellen Beziehungen leiten, sondern komplexere Konzepte, die der mannigfachen Ausdifferenzierung jener Mega-Akteure in Rollen, Koalitionen und Organisationen wie auch ihrer zunehmenden Interdependenz Rechnung tragen.

Mit dem „Oxford Handbook of Work and Organization“¹ ist nun ein veritables Handbuch anzuzeigen, das mit 25 Aufsätzen nebst einer Einleitung, von 36 Autoren verfasst, den state of the art eines Themenfeldes präsentiert, das mit dem dieser Zeitschrift große Schnittmengen gemeinsam hat. Die Zusammenführung der beiden Komplexe Arbeit und Organisation verweist auf ein dynamisches Zentrum des gegenwärtigen Kapitalismus, der nach Ansicht der Herausgeber des Handbooks immer noch stärker durch Produktion und Arbeit und deren Wandel als durch Kultur und Konsum zu bestimmen ist (S. 7).

Die Herausgeber wie die Autoren kommen fast ausschließlich aus dem englischsprachigen Raum. Ein britisch-amerikanisches Team bildet die Herausgeber-Quadrilla: *Stephen Ackroyd* und *Paul Thompson* sind beide Professoren für Organizational Analysis an Business Schools britischer Universitäten; die beiden anderen Herausgeberinnen – *Rosemary Batt* und *Pamela Tolbert* – sind Professorinnen an der renommierten Industrial and Labor Relations School der amerikanischen Cornell University. Die Autoren und Autorinnen sind in der Regel Professoren und Dozenten an britischen, amerikanischen und kanadischen Hochschulen; Ausnahmen bilden die fünf Autoren, die aus Australien (2), Israel (2) und Schweden (1) kommen.

In ihrer Einleitung formulieren die Herausgeber als ihr Ziel: „to explore the changing nature of work, employment relations, occupations, and organizations in the

* Dr. Walther Müller-Jentsch, Jg. 1935, Prof. em. für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum.
Anschrift: Alte Landstr. 211, D – 40489 Düsseldorf. E-Mail: w.mueller-jentsch@rub.de.

¹ The Oxford Handbook of Work and Organization. Edited by Stephen Ackroyd / Rosemary Batt / Paul Thompson / Pamela Tolbert. Oxford: Oxford University Press, 2005. 655 pp. £ 116,76.

context of global economy“ (S. 1). Sie fächern dieses Ziel mit drei generellen Fragestellungen auf:

„First, what are the trends that characterize contemporary organizations and economic systems, and what are the sources of these trends? What kinds of changes are taking place in the dominant logics that govern organizations, and in the set and form of interorganizational relations? Second, how have these changes in organizations and economic systems registered in the workplace? How have they affected hierarchical relations, strategies of coordination and control, and the day-to-day experience of working. And finally, how are broad economic, organizational, and workplace trends related to changes and problems in other aspects of social life: the welfare and organization of family life, patterns of gender and racial segregation, economic inequality and class relations, the capacity for individual and collective forms of resistance, and the evolution of institutions and government policies.“ (S. 10)

In ihrem Bestreben, „a reliable map of a definite terrain“ (S. 1) vorzulegen, rekurren die Autoren auf Forschungsergebnisse aus den Disziplinen Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Management- und Organisationsforschung, Industrielle Beziehungen und Human Resource Management, Frauen- und Genderstudien, Psychologie, Ökonomie. Der Forschungsstand, den die Beiträge widerspiegeln, ist der des anglo-amerikanischen Raums. Nur spärlich rezipiert wird die Forschung aus dem deutschsprachigen Raum.²

Das Handbuch ist in vier Teile gegliedert, denen jeweils eine kompetente Einleitung eines der vier Herausgeber vorangestellt wird:

- I. Work, Technology, and the Division of Labor;
- II. Managerial Regimes and Employee Actions;
- III. Occupations and Organizations;
- IV. Organizing and Organizations.

Teil I, eingeleitet von *Rosemary Batt*, steckt mit seinen sechs Kapiteln den großen Rahmen für die weiteren Analysen ab. Die thematischen Schwerpunkte sind Veränderungen der Arbeitsmärkte, Restrukturierungen von Arbeitssystemen, Wandel in Technologien, Qualifikationsstrukturen und Arbeitsorganisationen einschließlich ihrer Konsequenzen für gesellschaftliche Strukturen wie Familie, Gender, Rasse.

Jill Rubery erörtert in ihrem Kapitel über „Labor Markets and Flexibility“ die Tendenzen zu flexiblen Arbeitsmärkten im Bezugssystem von Fordismus/Postfordismus. In ihrer analytisch breit angelegten Darstellung diskutiert sie Veränderungen in vier Dimensionen: 1. den beschäftigenden Organisationen, 2. den internen Managementsystemen, 3. dem Arbeitsangebot und 4. den regulativen Aspekten der Beschäftigung. Einer ihrer Hauptbefunde lautet, dass sich mit den neuen (postfordistischen) Organisationsformen auch die Arbeitsmärkte verändern. Es findet eine Ablösung bürokratisch geführter Organisationen durch dezentralisierte mit flacheren Hierarchien und netzwerkförmigen Organisationen statt. Das Modell der stabilen internen Arbeits-

² Von den knapp zwei Dutzend Wissenschaftlern deutschsprachiger Länder, die im umfangreichen, 30-seitigen Register auftauchen, werden nur sechs (Grabher, Kern, Malsch, Sorge, Streeck, Traxler) in mehr als einem Beitrag erwähnt.

märkte mit Kern- und Stammebelegschaften erodiert zusätzlich durch Prozesse des Outsourcing, der Fragmentierung von Beschäftigungsverhältnissen und Differenzierung von Arbeitsvertragsformen. Theoretiker der „flexiblen Spezialisierung“ und des Human Resource Management haben nach ihrer Diagnose die gemeinsamen Interessen von Kapital und Arbeit überbewertet. Das „flexible Unternehmen“, so ihre Bilanz auf der Seite der Arbeitsnachfrage, erhöht die Konkurrenz zwischen Beschäftigungssegmenten, verbreitet Unsicherheit bis in die Kernbelegschaften hinein und erhöht generell die Arbeitsintensität. Auf der Angebotsseite konstatiert die Autorin ebenfalls dramatische Veränderungen, vornehmlich bedingt durch die zunehmende – von der Nachfrageseite autonome – Frauenerwerbstätigkeit, das durch die Erhöhung des Ausbildungsniveaus bedingte spätere Berufseintrittsalter und die Tendenz zur Frühpensionierung. Folgen der expandierenden Frauenarbeit sind Verschiebungen in den Beschäftigungsstrukturen von männlichen zu weiblichen Domänen und kumulierende Probleme beim Versuch, Anforderungen von Familie und Beruf auszubalancieren. Insgesamt skizziert die Autorin ein beeindruckendes Panorama, das aber aus zu heterogenen Elementen zusammengesetzt ist, um die vielfältigen Veränderungen noch in einem theoretisch konsistenten Bezugsrahmen interpretieren zu können.

Zwei weitere Kapitel, „Work and Family“ von *Eileen Appelbaum et al.* und „Gender, Race“ von *Leslie McCall*, analysieren detaillierter die Interaktionen zwischen Arbeitsmarkt, Familie und ethnischen Gruppen. Im Zentrum stehen zum einen Strategien und Modelle der Lebens-Arbeits-Balance und zum anderen neue Formen der Ungleichheit. Die referierte Literatur zeigt eindrucksvoll, dass die angelsächsische Forschung zu beiden Problemkonstellationen wichtige Erkenntnisse beizutragen hat.

Wie wenig die gegenwärtigen Veränderungen es erlauben, eindeutige Aussagen über zentrale Gegenstände wie über die Systeme der beruflichen Qualifikation zu treffen, offenbart das Kapitel „Skill Formation Systems“ von *Colin Crouch*. Destabilisiert durch die Transformation von Global- und Makro-Ökonomie, haben die regulierenden Institutionen der beiden Prototypen der Qualifikationsgenerierung – Markt und Unternehmenshierarchien (Beispiel USA, Großbritannien) einerseits, staatlich-verbandliche Regulierung (Beispiel Deutschland) andererseits – ihr steuerndes Potential zumindest teilweise eingebüßt. Soweit die Anpassungslast nicht auf die Individuen verlagert wird, finden Rekonfigurationen statt, die zu einer Pluralisierung und gruppenspezifischen Segmentierung von Qualifizierungssystemen führen. Wie an den USA und an Skandinavien erkennbar, können sich etwa im Falle von privaten und öffentlichen Serviceleistungen marktliche und staatliche Steuerung verquicken.

Mit einer konzeptionellen Studie über „Technology and Transformation of Work“ von *Richard John Badham* und einer theoretischen Diskussion über „Groups, Teams, and the Division of Labor“ (*Rosemary Batt / Virginia Doellgast*) schließt der erste Teil. Das Technologiekapitel präsentiert den state of the art der theoretischen Ansätze in der Technologieforschung und plädiert für eine dreidimensionale Perspektive, unter der die Technik von vornherein als Soziotechnologie, der Arbeitsplatz als soziotechnische Konfiguration und die Innovation als soziotechnische Praxis zu begreifen sei. Um empirische und analytische Aufschlüsse über die Relevanz von Gruppen für den modernen Produktionsprozess zu gewinnen, loten Batt und Doellgast das Erklärungspotential dreier Disziplinen aus: der Sozialpsychologie, der Industrial Relations-

Forschung sowie der kritischen Soziologie. Der Ertrag ist ernüchternd: Während das Team- und Gruppenkonzept in der Praxis zunehmend implementiert wird, hat die Forschung zwar eine Vielzahl von isolierten empirischen Fakten und Daten generiert, es aber bisher versäumt, über den Komplex der Gruppenarbeit im Transformationsprozess der Arbeit profunde interdisziplinäre und international vergleichende Projekte zu lancieren.

Wenn der Teil II, eingeleitet von *Paul Thompson*, zu den Herzstücken des Bandes zu rechnen ist, dann liegt dies vornehmlich an den Autoren, die ihre Themen kongenial abhandeln. Wer wäre besser ausgewiesen, um über „Human Resource Management“ zu schreiben als *Karen Legge*? Und wen anders könnte man für einen anglo-amerikanischen Sammelband als Wunschautor für das Kapitel „Industrial Relations“ (die hier immer noch so heißen!) zu gewinnen suchen, als *Harry Katz*?³

Karen Legge, die sich seit den späten achtziger Jahren in mehreren Publikationen mit dem Human Resource Management (HRM) kritisch auseinandergesetzt hat, präsentiert in ihrem Kapitel einen konzisen Abriss der angelsächsischen HRM-Forschung, ausgehend von zwei Strömungen des „theory-driven empirical research on HRM“ (S. 221). Den Mainstream bilden Studien, die meist auf der Basis von Surveys den Zusammenhang von strategischem (high-commitment/high-performance) HRM und organisationaler Performance untersuchen; Studien dieser Art dominieren die US-amerikanischen Journals, haben aber auch in Großbritannien und anderen angelsächsischen Ländern ihre Anhänger gefunden. Von einer eher kritischen Perspektive lassen sich hingegen britische und europäische HRM-Forscher leiten, die in der Labor Process-Tradition stehen; sie bevorzugen Fallstudien und konzentrieren sich auf die internen Prozesse von Gruppenarbeit unter Bedingungen von Lean Production. Aber zu unterschiedlich sind die jeweiligen Kontexte; beide Strömungen konnten trotz ihrer Meriten und Einsichten die „black box“ zwischen HRM und organisationaler Effizienz noch nicht befriedigend ausleuchten. Legge weist zukünftigen Untersuchungen dies als zentrale Aufgabe zu.

Harry Katz, neben Tom Kochan einer der renommiertesten amerikanischen Industrial Relations-Forscher, benennt im Kapitel „Industrial Relations and Work“ zunächst einmal die wichtigsten Veränderungen im Koordinatensystem der industriellen Beziehungen (Mitgliederverlust der Gewerkschaften, Erosion des Collective Bargaining, Expansion des HRM, Dezentralisierung und Flexibilisierung der Arbeitsregulierung), bevor er ein Tableau mit vier distinkten Typen von „workplace practices“ ausbreitet. Natürlich verkennt Katz nicht die weiterhin bestehenden Differenzen zwischen den kapitalistischen Ländern (u.a. liberale und sozialdemokratische Traditionen des Sozialstaats, Rolle der Sozialpartnerschaft und des Tripartismus), gleichwohl kann man ihm darin folgen, dass die skizzierten vier Prototypen in allen avancierten Industrieländern, wenn auch in wechselnder Mischung, koexistieren. Es handelt sich dabei um: 1. Niedriglohn-Arbeitsplätze, 2. HRM-Regime, 3. Neo-Taylorismus bzw. Toyotismus („Japanese oriented workplaces“), 4. Projekt- und teambasierte Arbeits-

³ Nebenbei gesagt: Richard Hyman wäre sicherlich ein gleichwertiger Kandidat gewesen.

verhältnisse. Während die ersten beiden Typen in der Regel in gewerkschaftsfreien Domänen existieren, findet der dritte Typ im „enterprise unionism“ und der vierte Typ im kooperativen Arrangement zwischen Management, Arbeitnehmern und Gewerkschaften sein Substrat. Unter Berücksichtigung des Gewerkschaftsaspekts lassen sich die deutschen Verhältnisse auf dieser Modellfolie nur bedingt abbilden. Dass länderspezifische Effekte wie Flächentarifvertrag, duales Interessenvertretungssystem oder tripartistische Sozialpakts die internen Differenzierungen überlagern, hebt Katz ausdrücklich hervor.

Enttäuschend ist indessen das Kapitel über „Labor Movements“ von *John Kelly*, der hier aus marxistischer Sicht – unter Verwendung von Daten, die in der Regel nicht über 1998 hinausreichen – über den Niedergang von Streik, Gewerkschaften und Collective Bargaining schreibt, aber weiterhin darauf vertraut, dass „the mobilizing capacity of unions remains high“ (S. 300). Wenn diese weitgehend ungenutzt bleibt, macht der Autor dafür eine Reihe situativer Faktoren verantwortlich, die verhindern, dass die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer in kollektive Aktionen transformiert werden. Der Leser wird am Ende des Aufsatzes etwas sibyllinisch mit einem Zitat aus dem Kommunistischen Manifest entlassen: „In demselben Maße, worin sich die Bourgeoisie, d.h. das Kapital, entwickelt, in dem selben Maße entwickelt sich das Proletariat, d.h. die modernen Arbeiter“ (hier im deutschen Original wiedergegeben). Wer bei Marx und Engels weiterliest, erfährt, dass die Expansion des Kapitals dazu beiträgt, das Proletariat zur revolutionären Klasse zu entwickeln. Ist das die Botschaft, die uns Kelly vermitteln will?

Instruktiver ist hingegen *David Collinsons und Stephen Ackroyds* Kapitel, die ein lange randständig behandeltes Thema aufgreifen: „Resistance, Misbehavior, and Dissent“. Nach einem historischen Rückblick auf die frühen Entdecker und Analytiker dieses Phänomens (unter ihnen Taylor, Mayo, Hobsbawm, Baldamus) stellen die Autoren vier aktuelle Ansätze vor, in deren Licht die Phänomene „workers' resistance“ und „organizational misbehavior“ Konturen gewinnen. Diese sind: „managerial Organizational Behavior“, „labor process theory“, „post-structuralism“ und „feminist studies“. Was die erste Theorieströmung als Abweichung und „dunkle Seite“ des (normalen) organisationalen Verhaltens versteht, begreift die zweite als aus einem Interessenantagonismus strukturell erzeugte Leistungsrestriktion der Arbeitnehmer. Neue Aspekte in die Diskussion eingeführt haben der Foucaultsche Poststrukturalismus mit seiner geschärften Sicht auf die Dialektik von Disziplinierung und Subjektivität sowie die Gender-Studien mit der Aufdeckung der geschlechtsspezifischen Unterdrückungs- und Widerstandspotentiale. Die Auswertung aktueller Untersuchungen führt zu der bemerkenswerten Feststellung: „Unlike strikes, which were concentrated in particular industries and geographical locations, misbehavior continues to be ubiquitous and, in many circumstances, is more difficult to control.“ (S. 318) Als eine neue Form des Dissens der Arbeitnehmer konstatieren die Autoren einen verbreiteten Arbeitnehmer-Zynismus, der sich aus den Widersprüchen zwischen offizieller Management-Ideologie (corporate culture, empowerment) und den gewieften Überwachungstechniken der Bosse nährt.

Die fünf Kapitel des dritten Teils, eingeleitet von *Pamela S. Tolbert*, behandeln die in den übrigen Teilen des Bandes thematisierten Transformationsprozesse der Arbeit unter den spezifischen Aspekten von Beruf, Profession und Arbeitsmarkt. So werden in einzelnen Kapiteln die Industriearbeiter (*Laurie Graham*), die Dienstleister (*Stephen J. Frenkel*), die Wissensarbeiter (*Stephen R. Barley*) ebenso wie die professionellen Tätigkeiten (*C. R. Hinings*) und die internen Arbeitsmärkte (*Paul Osterman / Diane Burton*) empiriegesättigten Analysen unterzogen.

Gravierend sind die Veränderungen, die das schrumpfende Segment der „manual workers“ in den Fertigungsindustrien während der letzten Jahrzehnte erfahren musste. In einem dichten Abriss schildert *Graham*, wie unter dem Druck der weltweiten Konkurrenzverschärfung und der japanischen Herausforderung viele der gewerkschaftlich abgesicherten „Privilegien“ (job control, job classifications, seniority rules, grievance procedures) vom Management kassiert wurden. *Frenkel* untersucht die Bedingungen, unter denen die expandierende dienstleistende Klasse („administrative, clerical and routine sales workers“) arbeitet. Es handelt sich um ein wachsendes Segment von meist gering qualifizierten Arbeitnehmern und – häufiger noch – Arbeitnehmerinnen mit niedrigen Einkommen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Sie stehen im Kontakt mit dem Kunden, werden aber im Massengeschäft den „low-cost business strategies“ unterworfen, die auf Standardisierung und Arbeitsintensivierung abzielen. Gleichsam das Kontrastbild zu den „service workers“ bilden die Wissensarbeiter, von *Barley* als „technical occupations“ (Techniker, Ingenieure, Naturwissenschaftler etc.) abgehandelt. Sie stellen einen rapide wachsenden Anteil am Arbeitskräftepotential moderner Wissensgesellschaften und bestimmen, zusammen mit den „professions“ (Juristen, Mediziner, Wirtschaftsprüfer etc.), dem *Hinings* ein Kapitel widmet, die Strukturen moderner Organisationen. Obwohl die Differenzierungen zwischen den einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern ins Unermessliche gehen, lassen sich grob einige Merkmale angeben: es handelt sich vornehmlich um entbürokratisierte, flexible, projekt- und netzwerkartige Arbeits- und Organisationsformen mit spezifischen („occupational“, „professional“) Expertenkulturen.

Thematisch steht im vierten Teil die organisatorische Infrastruktur der nationalen und internationalen Ökonomie im Zentrum. *Stephen Ackroyd*, als Organisationsforscher durch seine Publikationen bestens ausgewiesen, leitet in diesen abschließenden Teil ein, in dem auch erstmals der Finanzmarkt-Kapitalismus zum Thema gemacht wird. Als zentrale Befunde werden in der Einleitung angeführt: die Durchschnittsgröße der Corporations ist gesunken; große Unternehmen werden in kleinere Geschäftseinheiten dekonstruiert; gleichzeitig expandieren internationale Wertschöpfungsketten mit interorganisatorischen Verknüpfungen und Abhängigkeiten.

Die ersten drei Kapitel dieses Teils gehen den Veränderungen der organisationalen Prinzipien im modernen Kapitalismus auf den Grund. Sie fassen diese in griffige Formeln wie: von direkter Kontrolle und bürokratischer Organisation zur „flexible firm“ (*Stephen Procter*) und postbürokratischen Organisation (*Mats Alvesson / Paul Thompson*); von markt- und hierarchiegesteuerter Firmenkooperation zu Unternehmensnetzwerken (*Graham Thompson*). Dass diese, wie seine Autoren behaupten, über Vertrauen koordiniert werden, stellt *Ackroyd* mit Recht in Frage: „It is questionable,

whether there are any actual examples of interorganizational relationships based purely, or even mainly, on trust. Most also seem to involve authority and other forms of coercion.“ (S. 453) Dem informierten (z.B. mit den Publikationen von Castells, Bullinger/Warnecke, Sydow und Windolf vertrauten) deutschen Leser bringen diese Kapitel nur insofern Neues, als sie auf einen reichen empirischen Fundus der anglo-amerikanischen Forschung zurückgreifen können.

Zwei weitere Kapitel tragen Fakten und theoretische Ansichten über die Restrukturierung der Organisationen im öffentlichen Sektor mit international vergleichenden Daten (*Robert Hebdon/Ian Kirckpatrick*) und über Geschichte, Strukturen und Entwicklungstendenzen der „Multinational Corporations“ (*Glenn Morgan*) zusammen. Insbesondere letzteres erweist sich als eine reiche Fundgrube im Hinblick auf theoretische Analysen, interne Dynamik und gegenwärtige Praxis der „global players“.

Besonders originelle Beiträge stellen die beiden letzten Kapitel dar. *William Lazosnick* legt einen luziden Abriss über „Corporate Restructuring“ in den USA vor, in dem er im historischen Rückblick einen markanten Wandel der Unternehmenspolitik in bezug auf die Ressourcenallokation konstatiert. Die bis in die 1970er Jahre dominante Strategie der Corporations bezeichnet er mit „retain and reinvest allocative regime“, welches die Unternehmen nach Manpower und Volumen expandieren ließ. Unter dem Einfluss von Finanzmarkt-Akteuren wurde dieses Regime in den letzten beiden Dekaden abgelöst vom „downsize and distributive allocative regime“, welches zum Verschanken und Aufspalten großer Corporations führte. Gleichwohl sei auch zu beobachten, dass neue „high-tech companies“, nach Ausgründung ihrer traditionellen Fertigungsbereiche, mit einer hochqualifizierten und hochmobilen Belegschaft zur „retain and reinvest“-Strategie zurückgekehrt seien.

Im letzten Kapitel führt *Chris Smith* mit einem fundierten Erklärungsversuch variierender Organisationsformen und -praktiken von Wirtschaftsunternehmen einen theoretischen „Befreiungsschlag“ gegen institutionalistische und „varieties of capitalism“-Ansätze. Er unterscheidet drei Erklärungsvariablen: 1. universelle Systemimperative (z.B. Kapitalakkumulation, Konkurrenz, Nutzung der avanciertesten Technologie, Kapital-Arbeit-Konflikt), 2. gesellschaftliche Effekte (z.B. nationalspezifische Institutionen, Rechtssysteme, kulturelle Werte), 3. Dominanzeffekte einer dominanten Ökonomie (z.B. USA, Japan) und ihren ökonomisch effizientesten Organisationen, die Modelle für „best practices“ bereitstellen. Smith hat damit einen analytischen Bezugsrahmen expliziert, der es erlaubt, empirische Untersuchungen von Strukturen und Praktiken kapitalistischer Arbeits- und Unternehmensorganisationen, aber auch von Institutionen der Qualifikationsgenerierung, der Finanzmärkte etc. theorieorientiert auszuwerten, das heißt sie aus dem Zusammenwirken dieser drei Faktoren (in wechselnden Mischungsverhältnissen, versteht sich) zu erklären.

*

Es fällt mir nicht leicht, ein Resümee aus den zahlreichen profunden Beiträgen des Sammelbandes zu ziehen. Die meisten Kapitel sind autoritative Studien zu ihrem jeweiligen Gegenstandsbereich. Den gegenwärtigen Transformationsprozessen geschuldet, sind sie freilich Erkundungen in einem „work in progress“; denn die Veränderun-

gen schreiten weiter voran. Im Grunde zeigen sie Momentaufnahmen in Zeitlupe, die in ihrer Gesamtheit sicherlich ein repräsentatives Tableau für das beginnende 21. Jahrhunderts ergeben. Die Daten und Fakten stammen größtenteils aus den USA und Großbritannien, allenfalls noch aus einigen anderen angelsächsischen Ländern. Insgesamt ist das Handbuch ein Konvolut, das im Deutschen seinesgleichen sucht. Ich würde ihm allenfalls Bullingers und Warneckes „Neue Organisationsformen im Unternehmen“⁴ an die Seite stellen, indes mit der Einschränkung, dass dieses an die thematische Breite des „Oxford Handbook“ nicht heranreicht – ganz abgesehen davon, dass in den zehn Jahren nach seiner Publikation schon wieder vieles in einem anderen Licht erscheint.

⁴ Hans-Jörg Bullinger und Hans Jürgen Warnecke: *Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management*. Berlin 1996: Springer.